

CONTENTS

	最新労働判例解説
4	家族配慮を重視する最近の配転判例動向 —日本レストランシステム事件(大阪高判平成17.1.25)— ●宮里邦雄
6	はじめに
6	1・事実の概要
7	2・判旨(配転について)
10	3・判旨(出向について)
12	4・本判決の意義と評価
13	5・関連判例
18	連載1 よくわかる!労働判例ポイント解説 企業年金の減額の可否 松下電器産業グループ(年金減額)事件●畑中祥子
24	連載2 労使のミカタ 問題解決のヒント メンタルヘルスの不調を訴える社員への対応●田代英治
28	連載3 現代組織の人間関係 職場のさざなみ 退職理由のウソが許せない—社長と専務の確執●金子雅臣
32	連載4 「労働教育」の再建のために 体系化を考えよう●高木郁朗
36	連載5 まこやんが行く 死にまっせ!(後編)●まこやん
40	書評 『職場のいじめ—「パワハラ」と法』

家族配慮を重視する 最近の配転判例動向

日本レストランシステム事件(大阪高判平成17・1・25)

講師 弁護士(東京共同法律事務所) 東京大学法科大学院客員教授
宮里 邦雄(みやざと くにお)



Profile

1939年(昭和14年)7月 生まれ

1963年(同 38年)3月 東京大学法学部卒業

1963年(同 40年)4月 弁護士登録

現在、日本労働弁護団会長

東京大学法科大学院客員教授

著書・論文

「労働委員会 審査・命令をめぐる諸問題」(労働教育センター)

「労働事件の現実と紛争解決システム」季刊労働法205号

「労働条件変更法理と解雇法理 交錯と判断」季刊労働法210号

日本レストラン事件では、原告が、心臓病の長女の介護のため、採用に際して関西地域限定勤務を希望し、採用担当者も了解していました。にもかかわらず、職務遂行上の問題から降格処分の後、原告は東京営業部への配転等が命じられました。

裁判所は、採用時点で勤務地限定の黙示の合意があり、長女の介護に伴う原告の被る不利益に軽視しがたいものがある

として、権利濫用と認定、配転・出向命令を無効とし、かつ慰謝料の支払を命じました。

今回は、弁護士で東京大学法科大学院客員教授として後進の指導にも当たっておられる宮里邦雄先生を講師にお迎えし、日本レストランシステム事件を素材に出向・配転をめぐる最近の判例動向と今後の実務課題等についてお話を伺います。

本定例会のポイント

Point 1 配転命令の権利濫用性の判断について

配転命令が権利濫用になるか否かは、東亜ペイント事件・最高裁判決の枠組みが用いられる。本判決は、勤務地限定の合意が認められないとしても、勤務地が関西に限定されるよう、できる限り配慮すべき信義則上の義務を負っていた、とした点で意義がある。勤務地限定合意の有無の判断は事実認定と評価に関わる微妙な判断となる場合が少なくない。結論的には「有か無か」の択一的判断にならざるを得ないが、本判決は、「有か無か」ではなく、本件の事実関係のもとで、信義則を介した配慮義務を導き、事実在即したより具体的妥当性をもった判断をした。

Point 2 権利濫用性判断の考慮要素としての家族関係

本判決は、配転命令を権利濫用と判断するにあたり、病気の長女の介護の必要性をあげている。近年、育児や介護を負担する労働者の転勤について、育児や介護への配慮義務を肯定し、配慮を欠く転勤を権利濫用とする判例が増えている。本判決もこのような系譜に属する判決である。

Point 3 東亜ペイント事件判決の再考

東亜ペイント事件最高裁判決は、その後の下級審の転勤判例に大きな影響を及ぼしたが、転勤命令権を大幅に肯定し、例外的に濫用となる場合の基準を示した。同判決から20年を経過した今日、その妥当性を問われており、配慮義務論による配転命令権の制約法理など新たな配転法理の構成が求められている。

Point 4 出向規定における労働条件の明確性

出向は、労働者本人の個別同意までは要せず、就業規則や労働協約にその根拠規定があれば、出向を命ずることができるという立場でも、法的根拠たりうるためには、少なくとも、本判決が指摘する程度の出向に関する規定の整備は必要不可欠というべきである。勤務場所および職種を異にする本件出向のようなケースでは、出向規定における労働条件等の明確な定め必要性はより強調されてよい。

●はじめに

ただ今ご紹介に預かりました宮里です。この会では、通常、自分の担当した事件を報告することが多いのですが、今日は私が担当した事件ではなくて、日本レストラン事件という大阪高裁の判決を紹介したいと思います。

なぜこの判決を取り上げたかということ、仕事と家庭の両立という問題が争われたケースだからです。今後は、介護の問題等がますます重要になってきます。使用者は労働者の家庭事情に対してどこまで配慮しなければならないのか、という点について非常に興味深い判決です。

最近の判決を見ると、家族関係に対する一種の配慮義務のような考え方が、だんだんと判例法理の中に登場し、定着しつつあります。

この大阪高裁判決については会社側が上告受理の申し立てをしておりましたが、先日、上告を受理せずということで、この高裁判決が最高裁でも確定しております。地方裁判所の判決は平成16年1月23日判決でした。

この事件の争点ですが、降格処分が有効か無効か、配転が有効か無効か、出向が有効か無効か、さらには降格配転出向という一連の使用者側の人事が不法行為に該当して使用者は慰謝料の支払義務を負うか、という点です。

大阪地裁の判決は降格処分を有効、配転命令を有効、出向命令も有効、一連の行為も不法行為に当たらないということで、損害賠償も棄却、というものでした。

大阪高裁は降格処分は有効としました

が、配転命令無効、出向命令無効、一連の行為は不法行為に該当し100万円の慰謝料の支払いを認めました。地裁判決が大幅に見直され、かつそれが最高裁においても支持されたということで、転勤判例の中では重要な意義をもつ判決といってよいでしょう。

1. 事案の概要

被控訴人は日本レストランシステム株式会社ですが、以下Y社と呼びます。

一方、労働者をXとして話を進めていきたいと思います。

Y社は本社が東京にあり、店舗を全国展開している企業です。

Xは昭和61年に専門学校を卒業して、調理師免許を取得し、他社の勤務を経て平成9年3月に大阪で採用面接を受けてY社に採用された労働者です。

平成12年の4月から平成14年の6月までは大阪・天王寺店などの4店舗でマネージャーとして働いていました。

平成13年10月にマネージャーB職からマネージャーA職に昇格したのですが、平成14年6月16日に食材の原価などを操作するなどがあったとして、マネージャーB職に降格されて、吹田店など3店舗の統括となりました。

その後Y社はXに対し、平成14年9月6日に同年10月1日付けでマネージャーB職から店長A職に降格する旨の処分をして、東京にある営業4部に配転する旨の命令をしました。

これに対してXが大阪地裁に降格処分及び配転命令の効力停止を求める仮処分

を申し立てました。

地裁は12月5日に本件降格処分及び本件配転命令は人事権の濫用にあたるとしてXがYの営業4部において勤務する義務のないことを確認する仮処分決定を出しました。

ところがY社は14年10月1日以降、同社大阪事務所や関連会社である日本レストランデリバリー株式会社の大阪デリバリー部門で研修するよう指示しました。大阪デリバリー部門での研修は食料品の冷凍管理と配達が中心でした。

またY社はXに対して、平成14年12月9日、仮処分決定が出たことにより、同月10日付けで大阪デリバリーへの出向を命じました。さらに仮処分決定が出されるまで保留されていた本件降格処分に基き、同年10月から給与支給総額を月額34万円から30万円に減額しました。

2・判旨(配転について)

配転命令の効力

まず争いになったのが、Xの労働契約の内容が勤務地を限定する労働契約であったかどうか、という点です。転勤の事件では勤務地が限定されていた労働契約なのか、勤務地限定のない労働契約なのか争われることがよくあります。本件でもX側は大阪、関西地区に限定されている労働契約であったと主張しております。

この点についての裁判所の判断ですが、就業規則には業務の都合により必要がある場合、社員に転勤を命ずることが

ある旨規定されているところ、Xは勤務地を関西に限定する旨の合意が成立したと主張しており、そのとおりだとすれば、Yは上記就業規則に基づく配転を命ずることはできない旨述べています。

就業規則に業務上の必要があれば配転を命ずるという規定があったとしても、雇用契約において、勤務地を限定するという合意があれば就業規則より労働契約上の合意が優先するという事です。つまり、勤務地を限定する個別合意が就業規則に優先しますので、就業規則に転勤命令の規定があっても、就業規則を発動して、当然に転勤命令が出せるわけではありませんから、勤務地限定の合意があったのか、なかったのか、ということから判断をすることになります。採用面接を受けた際に配布されたアンケートには勤務地という記入欄はあるものの、梅田心斎橋、天王寺、京都、三宮以外に希望地の選択肢はなく、関西以外の地域で勤務することが前提とされていない文面になっていました。Xは梅田を希望する旨を記載し、採用面接を終えたということです。

その際に会社の関西地区の経営責任者であった部長代理は、Xに対して、関西地区での新規開店を予定しており同地区のレストランで勤務する有能な人材を募集している、と説明しました。求人雑誌に掲載した募集広告にも新規開店と業務拡充に伴う関西地区の求人であり、関西地区のレストラン調理担当者であることが記載されておりました。

それから採用面接の際、Xは長女が難病のため、かかりつけの病院を変えられず大阪で勤務したいと述べたところ、担

当者も了解する姿勢をとっていたという事実が認定されております。判決は、採用後の勤務経歴がどうであったのかということを確認し、裁判所はマネージャー職が関西地区から他地域に異動した例は見当たらないという事実を認めております。会社の関西地区において、管理職の地域外の広域異動は予定されていなかったということも認定されております。

判決は、以上のような点をふまえて、勤務地限定の合意があったかを判断しています。Xは関西地区で事業展開を目指すY社により、同地区における調理師資格を有する管理職候補として現地採用されたものであり、本社で幹部要員として採用されたわけでも、長期人材育成を前提として新卒採用された者でもない。また、Xは、採用面接のさい、長女の症状を述べて関西地区以外での勤務に難色を示し、Y社もこれを了解していた。さらに入社後も、Xは昇格したとはいえ、関西地区以外に転勤する可能性について説明を受けたり打診されたこともなく、従前と同様の業務に従事しており、本件配転命令時点において、関西地区はもとより、Y社の会社全体としても、マネージャー職を地域外に広域異動させられることは稀であった。

これらの点を総合すれば、XとY社との間では、採用時点において、黙示にせよ勤務地を関西地区に限定する旨の合意が成立しており、その後マネージャーA職に昇格に至る際にも上記合意が変更されるには至らなかったものと認定することができることと述べ、勤務地限定の契約であったということを確認する判断を示しております。

さらに判決は、仮に勤務地限定の契約だと認定できないとしても、少なくとも、Y社はXに対し、採用時から本件配転命令に至るまでの間、特段の事情がない限り、勤務地を関西地区に限定するようできる限り配慮をする旨の信義則上の義務を負っていたと述べています。

配転の一般的な法理

次に、本件の配転命令が人事権の濫用にあたるかどうかについて判断しています。本件の判決は、「一般に、使用者の有する広範な人事権に照らし、配転命令は、業務上の必要性がない場合又は業務上の必要性がある場合でも、不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情のある場合でない限りは、権利の濫用にならない」と述べています。配転が権利濫用になるかならないかの判断基準をここで示しております。

そして、本件においては、仮にX主張の勤務地限定の合意が認められないとしても、先ほど認定した点を総合すれば、Y社はXに対して、勤務地が関西地区に限定されるようできるだけ配慮すべき信義則上の義務を負っていたと解すべきであり、権利濫用の成否を判断するに当たっては、この点を十分に配慮すべきであると述べ、ここで配慮義務の考え方を持ち込んでおります。

本件配転命令の権利濫用の成否

これ以下が本件の判断に関わる核心の部分になりますが、本件配転命令が人事

権の濫用に当たるかどうかについて、本件配転の業務上の必要性があるのかないのか、本件配転によるXの不利益、本件配転命令の手續の3点から検討を加えていきます。本判決は、本件配転の業務上の必要性についても、否定的判断をしております。

配転で業務上の必要性を否定する判断をした例は比較的少ないのですが、この判決は配転命令の業務上の必要性について否定的な判断をしております。Xはその担当する店舗において、従業員に対しサービス残業を強要し、無銭飲食を黙認したことを前提とし、Xの管理者としての能力、及び資質の向上のため、人的、物的設備の十分な東京地区に勤務させる業務上の必要性があったというのが会社の配転の理由です。

これに対して裁判所は、「サービス残業を強要した事実は認められない一方、ただ、無銭飲食については、従業員に対する管理監督業務を怠ったものであると認められる。この問題点を改善するために一定の指導、教育をする必要があることは否めない。従って本社は東京に所在しており、店舗も首都圏に多数存在していることから、Xの研修を担当できる人的資源も関西地区に比べて潤沢である。そうすると東京においてXを指導、教育して改善を促すことにも一定の合理性があるといえる」と述べているのですが、一方大阪でも十分教育はできるのではないかと述べて、結論としては、教育の場所が東京である必要はないということを言っております。

さらに、Xを直ちに期間の限定もなく、東京に異動させない限り、Xの改善を期

待できなかったものとは認めがたく、この点において、本件配転命令に業務上の必要性があったとまではいいがたいと述べております。

業務上の必要性を欠けば、それだけで権利濫用という結論を出してもいいのですが、本判決はXの不利益性などの論点についても判断をしています。

裁判というのは、それぞれの争点についてお互いに主張、立証しあっていくものですので、裁判所は争点のそれぞれについて判断をする傾向があります。

なぜかといいますと、高裁も最終審ではありませんから、上告受理の申立をされますと、それぞれの点について判断をしていないと、場合によっては、その点については判断がないから差し戻して判断しなおしということもあるからです。理論的にはAという争点だけで判断できるものであっても、Bという争点がある以上、それについても判断するのが裁判実務としては通常です。ですからこの判決もそれぞれ争点になっていることについて判断をしたとみていいのではないかと思います。

配転の不利益性

そして次の問題は配転の不利益をどう考えるのか、配転命令の手續がどうであったかという点であります。この2点について、判決は次のように述べています。

「Xの長女は、大動脈弁狭窄の後遺症などの特定疾患、心臓病三種合併症に罹患しているが、上記疾病は、生後間もない段階での心臓手術を経由したものであって、国が難病対策として位置付ける特定疾患として、主治医による定期的な観

察、治療が不可欠なものとされている。そして、Xは、担当医から、長女が風邪を引いた場合でも、同科を受診するよう指示され、さらに、経過観察の結果、3回目の手術が必要となる場合もある旨の説明を受けており、特定疾患でもあることから、主治医を変更することも容易ではない。また、容態の急変などの緊急時には直ちにかかりつけの大阪市立総合医療センターで治療を受ける必要があるために、X家族は同病院に通院可能な場所を離れることが困難である。Xは、このような長女の介護に妻と共に当たっているが、Xの妻は、前回の降格処分以降、生計を支えるために朝刊の配達のアパートに従事しており、Xの母も、人工関節を使用している身体障害者の身でパート勤務に従事している。さらにXの次女、三女が未だ幼く、養育に手がかかることもあって、長女の介護のためにはXが家族と離れて生活することは困難な状況にある。そしてX及び妻は、本件配転命令の時点から今日に至るまで、東京への異動は不可能である旨を一貫して述べている。以上の各点を総合すれば、X及びその家族は、本件異動によって相当な不利益を被るものと言わざるを得ない。そうすると、Y社において、Xが家族で転居する場合は家族用の社宅を無償で提供する意向を示していること、Xの長女も、平成10年3月以降は、経過観察のため定期的に受診してはいるものの、本件配転命令の時点では、特段緊急の治療が必要な常態にあったとは認められないこと、東京には大阪に劣らない専門的医療機関も多数存在し、それらの医療機関の紹介を受けた上で受診することも不可能とは

いえないこと等のY社主張の諸事情を十分に考慮しても、Xの上記不利益には軽視しがたいものがあり、これを解消するに足る措置が講じられたとまでは認めがたい」

結論として、こうした会社側の主張する諸事情を考慮してもなお、不利益は軽視しがたいと言っております。

次に本件配転命令は、Xにその意思に反して相当な不利益を課するものであるから、使用者たるY社としては、あらかじめ、配転が必要とされる理由、配転先における勤務形態や処遇内容、大阪地区への復帰の予定等について、Xに対し可能な限り具体的かつ詳細な説明を尽くすべきであったが、Y社がXに対して各点において具体的かつ詳細な説明を尽くしたもとは到底いえないとしております。

また、勤務地を関西地区にとどめるようにできる限りの配慮がなされたとも到底いえないということを言いまして、軽視しがたい不利益、それから説明の不十分さということを指摘しております。そして本件の配転命令はこの点からも権利の濫用に当たると判断しました。

以上が配転に関する判断であります。

3・判旨(出向について)

出向命令の根拠の有無

出向の場合、出向を命ずる法的な根拠があるのかどうかという点が問題となります。出向は雇用主ではない他の企業において就労する形態ですから、配転以上

に法的な根拠が必要とされております。そこでまず出向の根拠があるのかどうかという点について判断しております。

Y社は、就業規則12条に基づき本件出向命令を発令したのですが、先ほどお話したように12条は出向の規定ではなくて、業務上の必要性があれば転勤を命ずることができるという規定でありました。会社はこの規定が出向命令の根拠規定になると主張しました。またY社が有する広範な裁量権による人事権の行使・発動としても有効であると主張しました。

そこで、出向命令が就業規則の規定のみを根拠として発令しうるか否かが問題となります。この点については、「出向命令権の根拠としては就業規則の包括的な事前合意で足りるといえるが、出向の場合、配転と異なり、労務提供の相手方や指揮命令権者が変動し、労働条件、キャリア、雇用等の面で労働者に不利益が生じうるから、出向命令を有効になし得るためには、さらに、当該出向の対象労働者との間で配転に関する個別の合意が成立しているか、就業規則又はその附則、いわゆる出向規定において、出向先の労働条件・処遇、出向期間、復帰条件に関する規定が整備され、その内容も労働者に著しい不利益を被らせるものでないことを要すると解するべきである。そして、出向に伴い労働者に生じうる不利益は、親会社と子会社等の関連会社間の場合であっても異なるところはないと考えられるから、本件配転命令のような関連会社間における配転命令の有効性についても、上記同様に解するのが相当である」旨判断しています（「 」中では配転命

令とありますが、これは出向の誤りだと思えます。判決文自体が間違っているのか『労働判例』が間違っているのかはよくわかりませんが、そのまま引用しております）。

上記就業規則12条は、Y社は業務の都合により必要がある場合には、社員に配転を命じることがある旨の規定であって、Y社の配転命令権について包括的な定めをしたものに過ぎません。その他Y社の就業規則等に出向先の労働条件、処遇、出向期間、復帰条件等を定めた規定は見当たりませんし、Xが本件配転（これも出向だと思えますが）の命令に全く合意していないことも前記のとおりであります。

出向命令は権利濫用に当たるか否か

判決は、出向の業務上の必要性があるとはいえないこと、十分な説明が必要であったことなどを指摘し、以下のとおり、本件の出向命令が権利濫用に当たると判断しました。

「本件出向先は物流部門で、Xの実際の職務内容も食材の配送作業等であって、前記の調理、営業等とは職種を全く異にする。このように職種を全く異にする出向の場合は、出向によって労働者に生じうる不利益は更に大きくなるおそれがあるから、Y社としては、出向先での労働条件、処遇、出向期間、復帰条件等の具体的内容について、通常の出向の場合に比してより一層十分な説明を尽くすべきものと解されるが、本件証拠上、上記説明がなされた事実は認められない。本件の場合は特に職種の変更を伴う出向

であるから、通常の出向に比べてより一層の説明を必要とする」

配転・出向命令は不法行為か

Y社による本件配転命令及び出向命令は不法行為に当たり、これによって精神的苦痛を被ったということで、100万円の慰謝料が認められました。

降格処分は有効とされましたが、配転命令と出向命令は権利濫用となり、これらは研修名目で東京への異動を強いて、退職を余儀なくさせるものであり、また、調理師免許を持つXについて研修だと言われているが、研修の実態がない冷蔵庫での単純作業を行わせるもので強い屈辱感を与え、見せしめのために他の従業員から隔離されたと受け止めるのも止むを得ないとしています。精神的な苦痛を与える不法行為にも該当するということが慰謝料の請求が認められたわけですから。

以上がざっとこの判決に関する事実とそれに対する裁判所の判断であります。

4・本判決の意義と評価

勤務地限定合意の有無

この判決の意義と評価についてお話いたします。まずは勤務地限定合意の有無の判断についてです。転勤事件では争われることが多いのですが、勤務地限定合意があったと認めた判決は非常に少ない。採用時に勤務地を限定するということが、普通ありません。採用時の勤務地はどこだということは当然決めるわけですが、採用の際に勤務地はここと書いて

あるから、そこに書いてあるものだけに勤務地が限定されるということまでは言えないわけです。採用からはじまって、長い勤務を経るわけですが、最初にたまたま書いてあった勤務場所が合意として認められ、引き継がれるのは非常に難しいことです。

本件は、勤務地合意を認めた判決ですが、判例は、地方の工場単位で採用しているとか特別な事情がない限りなかなか認めません。この判決は非常に丹念に事実をみております。採用時の経緯、面接の際の事情、その際の発言、それに対して会社がどういう反応をしたのか、本件配転時までの職務歴、そういう事実を総合的に判断して黙示の勤務地限定の雇用契約であったと判断がされているわけでありまして、このような事実を前提とすると、勤務地限定の合意があったと認定したのは妥当な判断であったと思います。この点について、1審は否定しておりますが、事実認定が高裁判決と較べると粗っぽいところがあります。勤務地限定の労働契約かどうかの判断をどのような事実をもって行うかということについて、本判決はとても参考になる事例ではないかと思われまます。

配転命令の権利濫用性の判断について

先ほどお話した「一般に使用者の有する広範な人事権に照らして」という部分は東亜ペイント事件・最高裁判決を引用したものです。この最高裁の判断の枠組みに沿ってこの判決も判断しております。転勤の裁判では必ずこの判決が引用されます。

特に使用者側が引用します。これは昭和61年に出た判決ですが、大阪から名古屋への配転命令が争われた事件で、配転拒否で懲戒解雇が有効かが争われた事件です。

判決では勤務地を大阪に限定するという合意はなされていなかったとした上で、次のように言っております。

「転勤、特に転居を伴う転勤は一般に労働者の生活環境に少なからぬ影響を与えずにはいられないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使用することができるものではなく、これを濫用することが許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき、業務上の必要が存しない場合、必要が存する場合であっても当該転勤命令が他の不当な動機、目的をもってなされたとき、若しくは労働者にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときなど、特段の事情が存する場合でない限り、当該転勤命令は権利の濫用になるものではない」

1つめは業務上の必要性があるかないか、2つめは不当な動機目的の配転ではないか、3つめは労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるか、こうした事情があれば転勤命令は権利濫用になるということです。

本判決もこの最高裁の判断枠組みに沿って「特段の事情」に当たるかどうか、とりわけ労働者が「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益な」配転なのかどうか、という判断枠組みに沿って本件配転が権利濫用かどうかを判断しています。

本判決の注目点

この判決で注目されるのは、勤務地限定の合意が仮になかったとしても、この労働者の採用後の勤務歴などをみると、勤務地が関西地区に限定されるようできる限り配慮すべき信義則上の義務を負っていたとし、このような義務があったのだから権利濫用かどうかを判断する際にはこの点が重要な判断の要素となっている点です。もちろんこの判決の核心的な部分は、Xが抱えている先ほど申し上げたような介護に関する家庭事情の不利益性を認定して、権利濫用の判断につなげていったという点です。この判決を見るとまことに気の毒な、聞くも涙、語る涙というべきケースで、逆に言うこれが権利濫用にならなければ何が権利濫用になるのかと言ってもおかしくないほど、労働者が抱えている事情は深刻です。

5・関連判例

北海道コカ・コーラボトリング事件（札幌地決平成9・7・23）は、帯広から札幌への転勤が争われたケースなのですが、配転命令を受けた労働者が精神疾患に罹患した娘を抱えていたというケースです。

明治図書事件（東京地決平成14・12・27）は、東京から大阪への転勤なのですが、重症のアトピー性皮膚炎に罹患した子供を持つ共働き夫婦のケースです。

ネスレ日本事件（大阪高判平成18・4・14）は、兵庫県姫路工場から茨城

県の霞ヶ浦工場への転勤のケースで2人の労働者が争ったのですが、そのうちの1人は妻が非定型精神病に罹患していました。当該労働者も相当な家事の分担をしていたということです。もう1人の労働者については、老齢の母親が夜中に時々徘徊をするということで、母親の監視などの必要性があったということが認定をされたケースです。いずれのケースもそのような介護状況を重視して転勤は権利濫用になると判断されています。確かに非常に厳しい家庭事情を抱えているケースでありますから、権利濫用・無効とされたからといって、特別、画期的な判決とは思いません。

注目したいのは、**考え方の流れとして、労働者の介護や育児について、使用者は一定の配慮義務があるのだという論旨が貫かれていると思われる点です。これは最近でできた1つの大きな判例の流れであります。**

もちろんこういう判例があるからといって、夫婦別居配転だから権利濫用になるとか、あるいは勤務時間が著しく長くなる転勤だから権利濫用になるということではありません。ただし、育児だとか介護という問題については、最近の裁判所の視点が少し変わってきたということは、一連の判例の中に表れていると思います。

明治図書事件・東京地裁決定は転勤命令が権利濫用に当たると判断をするにあたって、育児介護休業法26条などを引用して、このような規定があることからすると、使用者は家族関係の配慮をしなければならないなどと述べているわけです。

判断の枠組みとして、東亜ペイント事件の基準で判断をするという手法自体は変わっていないのですが、そこにどのような事情を持ち込んで判断をするかにあたっては、家族関係というものを権利濫用か否かを判断する上での重要な指標として捉えようという傾向が近年の転勤判例の中に表れてきているということが言えるのではないだろうかと思います。

仕事と家庭の両立と企業の説明責任

男女共同参画社会基本法や育児介護休業法、少子化社会対策基本法などで職業生活と家庭生活の両立支援というのが法の基本理念であるということが強調され、それは国や自治体が努力するだけではなくて、使用者の責務でもあると書かれております。そうした立法思想、立法政策が裁判所が転勤命令を有効かどうか判断する時のバックグラウンドを形成しているのだらうと思います。最近の立法動向がこの種の転勤判例動向を作り出す1つの背景になっているということは間違いありません。

それから、この判決もそうなのですが、配転における手続論が非常に重視されております。この判決に限らず、最近の判決のいくつかは配転をさせるにあたって、労働者にどこまで配転理由や必要性などを説明をしたかを問うています。いわば、契約における情報開示義務が問題とされているわけですが、これは契約における基本的なことだと思いますが、労働契約では従来そうしたことはあまり言われてこなかったと思います。

集团的労使関係の団体交渉の場で使用

者は一定の資料を提示したり、説明をする義務があります。団体交渉というのは、労使が最終的な合意を目指して交渉していくプロセスなので、使用者には誠実な交渉義務があります。誠実交渉義務の中には情報開示ですとか資料の提示ですとか使用者の説明義務、合意のために努力する義務などがありますが、個別労使関係のレベルでは、使用者が個々の労働者に説明をする義務ということまでは言われてこなかったのです。

しかし、最近の判例の中には説明責任が重視されるようになり、転勤に関する最近の判例もそのような方向性が出ているように思います。本件の判決でも職務内容や必要性などについて十分な説明をすべきだったのにしなかったというのは、権利濫用を判断する1つの要素になっています。

最近ですと、平成12年の11月29日に出た東京高裁のメレスグリオ事件があります。これはユニークな判決で、配転命令は有効だけれども、配転命令を拒否したことを理由とする懲戒解雇は無効であるという珍しい判断をしました。一般的には配転命令が有効であればそれに従わなければ解雇は有効になります。その解雇が懲戒解雇か普通解雇かでは意味合いが違うと思いますが、一般的には配転が有効であれば、それを拒否したことに対しては命令拒否を理由とする解雇は有効とされます。

ところが、この事件では配転命令は客観的に見て合理性があったので有効とされたのですが、配転命令を出した後に、労働者に十分説明していませんでした。したがって労働者に配転命令に従うか否

かの判断をする時間が十分に与えられておらず、判断の機会が十分に与えられないままに解雇されたということで、解雇は権利濫用で無効と判断されました。

最近の配転判例の中でも情報の開示と、説明と納得が非常に重視されています。

本件判決は労働契約において労働者の家族関係を配慮すべき義務があるというような考え方を打ち出しております。配慮しなければならないとか、信義則上配慮すべきであるなど、最近の労働契約における1つの大きな流れといえます。労働契約は一回限りの契約ではなくて、継続的な関係であります。継続的な関係においては、一種の信義則といいますが、その中で形成される信義則的な関係が形成されます。

最近の判例の中では配慮義務論というのがいろいろな形で展開されるようになりました。これが最初出てきたのは労災に対する使用者の安全配慮義務論です。労災等の場合に言われる安全配慮義務、セクハラ等の場合に言われる職場関係調整義務とか就労環境調整義務という配慮義務が認められるようになり、そして転勤に関する家族関係配慮義務であります。さらに片山組事件（最1小判平成10・4・9）では適正配置配慮義務という方法も用いられています。

最近の出向に関連する判例の流れ

出向命令権については、本件の転勤に関する就業規則の規定は出向命令の根拠規定にならないといったわけですが、これは当然のことです。本件判決は

「出向の条件、処遇、期間、労働条件に関する規定が整備されていることが必要である。そういうことが整備されていない就業規則、ただ単に業務上の必要性があるというだけの包括的な規定では、出向命令権の根拠にはならない」とは言っておりますが、最近の出向判決ではおおよそこのような論旨が展開されております。

新日本製鉄（日鐵運輸）事件（最2小判平成15・4・18）は製鉄所内の構内輸送作業のうち、鉄道輸送部門のうちの1つの業務を協力会社である別会社に業務を委託して、そこに在籍出向をさせたという事案です。最高裁では労働者の同意のない出向だから無効だと争われたのですが、最高裁は「就業規則には会社は従業員に対し業務上の必要に応じて社外勤務をさせることがあるという規定があり、さらに労働協約にも社外勤務条項に関する規定があり、労働協約である社外勤務協定の中で社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格、昇給等の査定、その他処遇についての出向労働者の利益に配慮した詳細な規定があった。このような事情のもとでは個別的な合意なしに労働者を出向させることができる」旨述べています。これは特に新たに示した判断というよりも最近の出向判決に共通する判断基準を確認したものといっていいたらうと思います。

ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成18年12月21日貅に開催しました2410回労働法学会研究会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集部）

参考文献

- 和田肇「業務命令権と労働者の家庭生活」
日本労働法学会編『健康・安全と家庭生活
生活〔講座21世紀の労働法時〕』
本久洋一「配転 東亜ペイント事件」
労働判例百選・第7版76頁
宮里邦雄、高井伸夫、千種秀夫「配転
東亜ペイント事件 労使それぞれの視点
から」最高裁労働判例の歩みと展望第4
回・労働判例922号94頁

人事労務・労働関係 無料質問表

皆様の職場での人事・労務に関する問題点やご質問、また資料等のご要望がありましたら、本用紙にご記入し FAX にてお送り下さい。基本のご質問に関してのお答えは無料となりますが、内容によっては有料になってしまう場合、また、法律によりお答え出来ない場合もございますので予めご了承下さいませようお願いいたします。(本用紙をコピーの上 FAX にてお送り下さい。)

会社・団体名			
住 所 〒			
氏 名			
部署/役職名	T	E	L
E メール	F	A	X

◆質問・相談内容をお書き下さい。

◆例会やセミナーで取り扱って欲しいテーマなどありましたらお書き下さい。

◆本会報誌へのご感想やご要望、その他ご質問などありましたらお書き下さい。

◆ご依頼いただきます際のお願い

法律関連のご相談につきまして、弁護士でないものが法律相談を行なうという行為は弁護士法 72 条に抵触いたします。会員様からのご依頼内容がその種のご相談と弊社の方で判断いたしました場合、ご回答いたしかねますのでご了承ください。

弊社は従来、会員様からの人事労務に関するご相談に幅広く対応させていただいておりましたが、法律遵守の観点から、社内で検討させていただいた結果、法律を取扱う企業としてこの点について厳格に取扱うことといたしました。

なお、法律に触れないご相談、人事・労務関係に関するお問合せは引き続き対応させていただきます。今後とも会員様の変わらぬご愛顧とご理解、ご協力の程、よろしく願いいたします。

株式会社 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町 8-10 白井ビル 5F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

URL <http://www.roudou-kk.co.jp/> MAIL rkk@roudou-kk.co.jp

よくわかる！

労働判例ポイント解説

企業年金の減額の可否

松下電器産業グループ（年金減額）事件（大阪高判 平成18・11・28）

聖学院大学非常勤講師

畑中 祥子

事実の概要

原告らは、被告またはそのグループ会社の元従業員で、その退職にあたり、被告との間で、退職金を原資とした福祉年金契約を締結し、すでに福祉年金を受給している者です。

被告における福祉年金制度（以下、本件年金制度）は、社員として永年勤務した者の退職後の生活の安定を図る目的で考案され、昭和41年1月21日から導入されたものです（なお、現従業員との関係では平成14年4月に本件年金制度は廃止されています）。

本件年金制度の給付は、基本年金と終身年金とから成り、前者は、被告の退職者が、その希望により、被告の社員退職金規程に基づいて受け取った退職金の一部を本件年金制度の年金原資として被告に預け入れ、被告は、その預入金に一定の利率（以下、給付利率）による利息を付け、預入金と利息とを合算した額を支給期間中の各支給日における支給額が均等になるよう、年2回ずつ、一定の支給

期間、これを退職者に支給することになっていました。また、後者は、基本年金の受給が完了した後、受給者が死亡するまでの間、預入金がなくとも基本年金の最終支給日の支給額と同額を終身支給するというものでした。

本件福祉年金制度の給付利率は、昭和41年の制度導入当時は年10%でしたが、平成8年4月1日の労使合意により、9年3月21日以降の退職者については年8.5%、11年3月21日以降の退職者については年7.5%と段階的に給付利率の引下げが合意されました。しかし、当該労使合意においては、当時既に退職し年金を受給している者（以下、既受給者）についての減額はなされませんでした。

その後、被告は、経営状況の悪化等を理由に、平成14年9月ごろの文書により年金額の改定を通知し、既受給者についても同月21日支給分から給付利率を一律2%引き下げる減額を行いました（本件利率改定）。その結果、原告らに適用される給付利率は5.5%～8%となり、減額幅も原告によって異なるものの、減額幅は年額約22万～7万円となりました。

判 旨

(控訴棄却)

(1) 本件規程は本件契約の内容になっているか

「本件制度は、退職者に対する福祉の実現という目的の下に、Yら会社の退職者の多数の加入者との間の反復、継続する契約関係が予定され、また、各加入者の年金額を平等かつ公平に決定するため、支給率、支給期間等が技術的な計算により算出されており、Yにおいて、多数の契約者一人一人から、各自の年金額の基礎となる支給率、支給期間の計算過程等と含む契約内容全てについて等しく理解を得ることは困難である。Yがこのような性質を有する制度の運営者として、多数の反復、継続する契約関係と技術的な契約内容を合理的、画一的に処理し、また、各加入員を平等かつ公平に取り扱うという目的のために、あらかじめ、私企業における福祉年金制度の規律として合理性を有する本件規程を定め、各加入員との間の年金契約の内容を、本件規程によらしめることとしており、制度上、これが容認されていると解される…本件契約については、本件規程が本件制度の規律としての合理性を有しており、しかも、本件制度を規律する規範として本件規程が存在し、申込者がこれの内容を知ろうとすれば知り得た状況であれば（いわゆる周知性）、Xらにおいて、本件規程の具体的内容を知っていたか否かにかかわらず、本件規程によらない旨の特段の合意をしない限り、本件規程に従うとの意思で年金契約を締結したもの

なお、本件福祉年金制度の規程23条1項には、「将来、経済情勢もしくは社会保障制度に大幅な変動があった場合、あるいは法制面での規制措置により必要が生じた場合は、この規程の全般的な改定または廃止を行う」と規定されており（本件改廃規定）、本件利率改定は同条に基づいて行われたものです。

原告らは、被告に対し、本件給付利率の引き下げの効力を争うとともに、本件給付利率の引き下げがなかったならば支給されたであろう年金額と、本件給付利率の引き下げにより減額された年金額との差額を請求しました。

これに対して、原審である大阪地裁（大阪地判平成17・9・26）は、①本件年金制度の原資には退職者の退職金が含まれており、それを年金として支給することは、退職金の分割払いの実質を有するとして、退職金原資部分とそれに対する一般に運用可能な利率による利息相当額については、減額を認めないものの、一般的に運用可能な利率を超える部分については「恩恵的給付」、あるいは「贈与」であること、また、②本件年金制度について規定した福祉年金規程は就業規則と類似したものであるため、就業規則の不利益変更の正当性を判断する際に用いられる法理を適用することができること、本件利率改定の必要性、内容の合理性、および、相当性について判断し、いずれも理由があるとして原告の請求を棄却しました。

とするのが相当であり、本件規程は、本件契約の内容となっていると解される」。

(2) 本件規程の内容

本件規程は、「本件契約に基づいてXらが取得する権利の内容が具体的に定められているのであり、他に、本件契約に基づくXらの権利の具体的な内容を定めたものがあるという事実は認められないのであるから、そうであるとする、本件規程は、その内容自体からみて、単なるY社内の事務処理準則ではなく、本件契約を締結する退職者とYとの間の契約内容を規律するものであるというべきである。また、本件規程の改定経緯をみても、契約内容の実質に一定程度以上の影響を及ぼす場合には、労使間協議が経られているのであって、そのことからみても、本件規程は、本件契約を締結する退職者とYとの間の契約内容となることが予定されていたものであると認めるのが相当である」。

(3) 本件規程の周知性

Yでは従業員に対し、本件制度の概要が記載された冊子を配布し、退職予定者については厚生年金基金およびYの各事業場が主催するセミナーが開催され、退職後の生活設計について総合的に説明するなどしてきた。このことから、「Xらは、本件契約の申込みをするにあたり、いったん本件申込書を持ち帰ってこれを読む機会が与えられていたものであり、本件申込書の申込者欄、金融機関欄を記載する際に、XらがYの本件規程を了承の上で本件福祉年金の受給を申し込むこと、退職金のうちXらが希望する一定額の金額を年金原資とすることについては、当然にこれを読んで理解していたと

認めるのが相当である」。

(4) 本件改廃規程の解釈

「本件改廃規定は、『将来、経済情勢もしくは社会保障制度に大幅な変動があった場合、あるいは法制面での規制措置により必要が生じた場合』と厳格な要件を規定していること、本件契約に基づく年金支給は、受給者の死亡までの長期間継続するものであること、また、本件改廃規定によって変更できる事項は、本件制度の目的趣旨に照らせば、自ずと限界があることに照らせば、その内容には合理性が認められるというべきである」。

そこで、本件改廃規定による給付利率の改定をするには、「本件給付利率の改定をする必要性と改定後の本件給付利率の相当性という要件が要求され、双方の要件が満たされるのであれば、本件利率改定は有効と評価されると解するのが相当である」。

(5) 本件利率改定が本件改廃規定の要件を満たすか否か

被告が主張する経済情勢、社会保障制度の大幅な変動については、①市場金利の低下（平成14年－1.27%）、②長期プライムレートの利率低下（平成14年－0.1%）、③年金資産の運用利回りの低下（平成14年－マイナス12.5%）、④解散する厚生年金基金の増加、⑤現役従業員と既受給者の格差（キャッシュバランスプランの金利－3.5%）、⑥Yの業績の悪化等から、「Yにおいて、Xらを含む既受給者に対し、従来と同率の本件給付利率を維持しながら本件福祉年金の給付を行うことが困難となるような経済情勢の変動があったと認めるのが相当である」。また、「社会保障制度についても、Yら

会社の現役従業員との関係で大幅な変動が生じていると認めるのが相当である」。

さらに、本件利率改定について既受給者の94.6%の同意を得ており、「本件利率改定の手続の相当性も認められる」。

したがって、「以上のとおり、本件改定規定に基づく、本件利率改定は、有効であり、その効力が生じたことが明らかである」。

ポイント解説

(1) これまでの企業年金減額訴訟の動向

近年、企業年金の減額をめぐる訴訟が増大し判例もかなりの数にのぼってきていますが、従来の裁判例で争われているケースの多くは、いずれも企業年金のなかでも自社年金の減額の効力に関するものです。このような自社年金は、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金、および適格退職年金等のように個別の国家法による規制を受けず、もっぱら企業と労働者・退職者の間での、いわば「企業年金契約」といえるでしょう。したがって、本件を含めて自社年金には、企業の会計とは別個に設立された基金において外部積立として運営される場合と、企業会計と明確に分離されずに運営される場合とがあり、また、従業員の拠出に関して、無拠出の場合と、企業と従業員が一定割合を共に負担する拠出制を採用しているものがあり、内容も多様です。

しかし、これまでの自社年金の事案に共通しているのは、原告である加入員および受給者にとって公的年金の他には当該自社年金のみしかないという状況では

なく、公的年金の上乗せ部分である厚生年金基金（幸福銀行（年金減額）事件・大阪地判平成10・4・13・労判744-54、松下電器産業《年金減額》事件・大阪高判平成18・11・28、本件）や私学共済年金の上乗せ部分としての職域年金制度（私学退職金基金）（名古屋学院事件・名古屋高判平成7・7・19・労判700-95）からの給付を受けており、さらにその上に上乗せされた自社年金に係る減額が問題とされるものがほとんどでした。その点で言えば、「上乗せの上乗せ部分」の減額が問題とされたもので、「恩恵的給付」として企業の財政の悪化を理由に給付利率の引下げによる減額、打ち切りの対象とされやすいものといえるでしょう。本件もこの類型に入るでしょう。

そして裁判所は、これらの事案で減額・打ち切り・解散の効力の判断を、その必要性、内容の合理性、相当性という基準に基づいて行ってきました。このような判断基準が採用されているのは、企業年金の支給条件等を定める規程・規約等を就業規則ないしは就業規則に基づいた年金制度に関する細則であるとの位置付けから、減額等の措置に必要性、合理性、相当性が認められれば、減額に不同意の者に対しても減額の効力が及ぶという就業規則の不利益変更法理に沿った判断基準が採用されることによるものです。あるいは、年金規程・規約を一種の約款として位置付け、規程・規約による契約であることを認識してさえいれば、中身の知・不知に関係なく当該規程・規約に拘束されると判断した例も出ています（松下電器産業《年金減額》事件・大阪高判平成18・11・28）。

さらに、本件の福祉年金規程23条のように、規程・規約に「経済情勢の変動等により、減額することがある」旨の「改訂権留保条項」が存する場合に、契約当時、同条項が存しており、従業員にも認識可能かつ容易であったことを理由に、企業の経済状態の悪化を当該条項に該当する事情の変動として、減額を有効とする判断がなされてきています（前掲・幸福銀行《年金減額》事件、松下電器産業《年金減額》事件、本件）。

これら自社年金の減額以外では、厚生年金基金の解散の事案（テザック厚生年金基金事件（大阪高判平成17・5・20））港湾労働者安定協会が港湾労働者のために運営している年金制度の減額の事案（港湾労働者安定協会事件・大阪高判平成18・7・13）、規約型の確定給付企業年金の減額の事案（NTTグループ企業年金事件・東京地判平成17・9・8）、さらに、現在係争中ですが、厚生年金基金における加算年金の減額の事案（りそな厚生年金基金事件）などがあります。

（2）企業年金の減額のあり方についてー契約の「再交渉」という視点

①企業年金の「減額」に対する法規制

企業年金の減額については制度形態によって様々です。たとえば、制度運営について厚生年金保険法（以下、厚年法）の規制を受ける厚生年金基金制度では、年金額の減額を行う際には基金規約の変更によって行うことになっています。厚年法118条1項では、規約の変更には基金の管理運営を行う代議員会の議決を要し、さらに115条2項において、このような規約の変更については厚生労働大臣の認可を受けなければ効力を生じないと

されています。そのうえ、年金額の減額に関する規約の変更には厳しい要件が付加され、行政通達である「設立認可基準」（昭41.9.27年発363号）によって、加入員3分の2以上の同意（3-7（1）から（4））等が必要とされています（要件は同3-7（5））。

また、確定給付企業年金制度（規約型・基金型）では、確定給付企業年金法において、規約型の場合は規約変更について過半数組合または過半数代表者の同意を得て厚生労働大臣の承認を得る、基金型の場合は代議員会の議決と厚生労働大臣の認可を得ることが要件となっており（確給法5条、12条）、給付の減額を内容とする規約変更については厚生年金基金の場合のような厳格な要件が付加されることになっています（確給法令4条2号、7条、確給法則5条、12条）。

これら厚生年金基金や確定給付企業年金のように、法律による規制を受けている企業年金制度であれば、減額について的手続的な相当性が一定程度担保されているといえるでしょう。しかし、本件福祉年金制度のような自社年金の減額については、法的な規制はなく、当事者の契約（企業年金契約）としての面がより重要性をもってくることになるでしょう。

②減額に関する法理の在り方

企業年金契約は、長期継続的契約という特徴から、契約期間の途中で当該契約を取り巻く環境の変化、当事者の事情の変動などにより当初の契約内容の履行を当事者に強制することがかえって当事者間の均衡を欠く結果となる場合が生じ得ます。すなわち、本件のような被告企業の経営状態の悪化や、外的な要因として

の少子高齢化、運用利回りの低下などがこの事情の変動の典型的な場面といえるでしょう。このような事情の変動が生じた場合に、通常の契約の考え方では契約を解消することによって対処するという手法が採られることがあります。当事者が契約の存続を望む、あるいは、契約の存続について正当な利益を有する場合には、当初の契約内容を変更する、すなわち企業年金の事案では給付の減額を行うことによって契約の継続を選択することが模索されなければならないでしょう。このように契約を取り巻く状況の変動に適応した契約内容の調整の必要性に着目した法理として、契約の「再交渉」というものがあります。これは、契約当事者間の「合意」による解決を図ることで、契約内容の変更に対する当事者の納得性を高める機能をもつものです。それに、企業年金は企業の存続、そして制度の存続あつての年金給付なわけですし、制度加入員および受給者も契約の当事者であるという観点からは、「再交渉」によって契約内容を調整していくという視点は当然のものといえるでしょう。このような当事者相互が負う再交渉義務は契約の信義則上導かれるものとして民法学上においても有力に主張されているものです¹。

近時、企業年金契約を「制度的契約」とみて、必ずしも受給者の個別の同意なしに使用者が行った一方的な制度変更にも効力を認めるという見解が出されています²。たしかに、企業年金は「制度」としての側面が強く、制度の維持・存続のためには一定の制度変更は必要となることは事実です。しかし、退職した年金受

給者と元の使用者とはすでに労働契約関係にはなく、退職者は、自らの退職金の一部を一定の利率で運用することを前提に制度に預入れ、一定期間ないし終身にわたって一定の年金額を受取ることができると考えているわけですから、その年金額を受給者の納得できない形で減額することは、たとえ制度維持の必要性があるとしても、それ以前に受給者も契約の当事者として、契約内容の調整＝交渉のプロセスに参加させることが、「制度」としての企業年金契約の存続のための手続的な要請といえるのではないのでしょうか。

1 例えば、内田貴「契約プロセスと法」『岩波講座社会科学の方法Ⅵ社会変動のなかの法』129頁、石川博康「『再交渉義務』論の構造とその理論的基礎（1）・（2・完）」『法学協会雑誌』118巻2号48頁、118巻4号40頁。

2 内田貴「民営化（privatization）と契約（5）－制度的契約論の試み」『ジュリスト』1309号46頁。

労使の **三カ方** 問題解決のヒント

味方
見方

メンタルヘルスの不調を訴える社員への対応

社会保険労務士

田代 英治

(HP:<http://www.tashiro-sr.com/>)

1. 粘り強く、継続したケアを

昨年7月、社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所は、『メンタルヘルスの取り組み』に関するアンケート調査結果を発表しました。それによると、30代の社員にうつ病や神経症など「心の病」が増えていることがわかりました。また、職場でのコミュニケーションの機会について「減った」と感じる企業が約6割となっており、こうした職場で「心の病」が増加している傾向が見られ、職場環境がメンタルヘルスに影響を与えていることもわかりました。

調査結果から、元人事担当者として感じていることは、コミュニケーションの取り方がある世代を境にして変化し、上の世代の人間とのコミュニケーション・ギャップが拡大しているのではないかとことです。特に学生の頃から携帯電話や携帯メールを使いこなし、インターネットで就職活動をしてきた世代（2000年前後に新卒で入社した世代）から以降は、口頭での直接的なコミュニケーションが苦手な傾向にあるように感じます。

私の人事担当者時代、こういった職場

環境やコミュニケーションの取り方の変化などを踏まえ、厚生労働省の指針に示されている4つのケアをベースに下記のようなメンタルヘルス対策（主に予防対策）を立案し、実行してきました。

【セルフケア】

- ・インターネットによるセルフチェックツールの全社導入
- ・社内報や社内掲示板への啓蒙記事の掲載
- ・従業員対象のメンタルヘルスセミナー（講師：産業カウンセラー）

【ラインによるケア】

- ・管理職（課長以上）対象のメンタルヘルスセミナー（講師：メンタルヘルスの専門家）
- ・課長研修のプログラムにメンタルヘルス講座を追加（講師：人事担当者）

【事業場内産業保健スタッフによるケア】

- ・健康管理委員会の定例実施（メンバー：衛生管理者、診療所医師、看護師、健保組合理事、労組中央執行委員など）
- ・精神科医による相談窓口開設（月1回、完全予約制、秘密厳守）

【事業場外産業保健スタッフによるケア】

- ・外部相談窓口の案内（電話無料相談、

対面カウンセリング料金の一部補助)

・精神科医との連携

これらの対策をある時期一気に一気に推進したのですが、実際の効果測定は難しいと感じました。ただ、何もやらずに放っておくと事態は悪くなる一方だろうと思います。どの人事施策にも言えることですが、とりわけメンタルヘルス対策は、粘り強く継続して取り組んでいくことが大切だと考えます。おかげで、現在では、メンタルヘルスの不調で長期に休業したり、退職する従業員はほとんどいなくなったと聞いています。

一方、私の顧問先であるNGO法人や中小企業では、最近になってメンタルヘルスの不調を訴える職員や社員への対応に関する相談が増えています。職場内のコミュニケーションが悪いのか、あるいは予防対策が不十分であることも影響しているのか、原因は様々だと思います。実際に私が対応した事例のいくつかをご紹介します。

2. 相談事例

(1) 正社員の相談事例

【事例1】

A社の入社4年目の社員・Bさんは、管理部門に勤務していました。会話が少なく職場で、上司から放っておかれたこともあってか、3年目頃から会社を休みがちになり、やがて長期欠勤するようになりました。Aさんが提出した診断書には「自律神経失調症」とありました。その後、Aさんは職場復帰をしたのですが、しばらくして「私の給与はどうなるのか」というメールが人事部に送られてきました。すでに有給休暇はなくなり、欠勤分

が控除される状態になっていました。私は、Aさんがアパートで一人暮らしをしていたため、お金のことが気になり、精神状態が不安定になっているのではないかと感じました。

そこで、Aさんの依頼に応じ、会社の規程に沿って欠勤による賃金カットのルールを説明しました。精神的な不安のためか、一度では理解できず、何度も説明を求めてきましたので、その都度、粘り強く説明しました。お金の話以外どんな些細なことでも気になることがあれば、私に連絡をするように伝えました。実際にはほとんど連絡はありませんでしたが、精神的な支えにはなったようです。その後は特に悪い話は聞かず、徐々に安定に向かっているようです。

【事例2】

C社の入社15年目の社員・Dさんは、3年近く休職をしていました。その間、3か月毎に「自律神経失調症」の診断書を送付してくるだけで、会社に来ることはありませんでした。私はDさんとメールでコミュニケーションを取り、診断書を受け取るたびに、「このままでは〇月〇日で休職期間満了による退職になってしまう。今の状況はどうか」と連絡しました。そのたびに返事がありましたが、なかなか復職へと進まず、そして、最終的に彼が復職したのは、休職期間が満了日の直前というギリギリのタイミングでした。

3年もの間会社に来ることができなかつた人間がすぐに仕事を再開できるとは思えません。Dさんと彼の配属先の上司を交えて三者で復職プランを検討しました。最初の2週間は午前中だけの勤務で、

その後2週間は徐々に会社にいる時間を長くして、人事部で簡単な作業をしてもらうことにしました。そして、1か月後に配属先（休職直前の部署ではなく、Dさんが以前所属し活き活きと働いていた部署）に預けました。

その後、配属先の上司と連絡を取りながら、彼の様子を見守りました。配属先では気心の知れた人が多く、特別扱わず普通に接してもらったこともあってか、比較的順調に業務に復帰していきました。

(2) 有期雇用社員の相談事例

【事例3】

財団法人Eの契約職員Fさんは、1年の契約期間が終了する2か月前から休みがちとなり、とうとう年次有給休暇も使い果たしてしまいました。総務部で話を聞いてみると、メンタル面の不調で、朝が辛くて起きられなくなり、最終的に自宅近くの心療内科に診てもらったところ「うつ状態」という診断が下されました。

原因を探ってみると、彼の直属の上司との折り合いが悪いことがわかりました。おとなしくて対人関係能力が若干劣るFさんには、昔気質の厳しい指導で下を引っ張っていく上司とはあわない感じでした。彼の上司はそんなつもりはないと思いますが、Fさんにとっては、パワーハラスメントを受けているような毎日だったかもしれません。

Fさんを上司および担当業務から切り離し、総務部に異動させることにしました。その後は、抑圧状態から解放されたのかほぼ毎日職場に来るようになりました。主治医の診断も、今（異動後の総務部）の仕事を続けながら、徐々に慣らし

ていくことを勧めるというものでした。彼もそれを希望していました。

しかし、Fさんは業務を限定して雇用されている契約社員という身分です。しかも、契約満了の日が近づいていました。この場合、当初の業務ができない以上、契約満了日をもって雇止めをするという選択肢もありましたが、最終的に、契約社員としての契約は満了日をもって解消し、3か月のパートタイム労働契約を結ぶことにしました。その間、Fさんが業務を遂行する能力レベルに回復し、Fさんに正式に担当してもらう仕事が見つければ契約を更新することにしました。

【事例4】

G社の外国人社員Hさん（契約社員）は、G社のIT関係の子会社に出向し、2年経ったところから欠勤が続くようになりました。Hさんは、奥さんが日本人ということもあって、アメリカからG社に就職するために来日しました。入社後は、まじめな性格で周囲の人から信頼を得て、G社に解けこんでいました。

G社で2年勤務した後、本人の希望もあり、子会社へ出向しました。この子会社はG社から離れたところにあつたため、G社の人事部は、Hさんの普段の勤務の様子を知ることはできませんでした。まじめなHさんのこと、きっと周囲とうまくやりながら仕事で成果を出しているだろうと思っていたそうです。

ところが、出向に伴い、仕事が経理からコンピューターのシステム開発に変わったところに、コミュニケーションがほとんどない職場の雰囲気なども影響したのか、次第にメンタルヘルスの不調が現れてきたようです。ただし、これらの事

由が、メンタルヘルスの不調と関係あるのか、よくわからないというのが正直なところです。

結局、Hさんは、「自律神経失調症」という診断書を提出し、3か月近く欠勤しました。契約満了まで残り2か月となった頃から、次回の契約をどうするか人事部で検討を始めました。正社員なら就業規則に基づき、休職を発令することができますが、契約社員には、休職規定はありません。通常業務を提供できない社員の契約を更新するか否か、仮に更新しないとした場合、Hさんは日本で就職先を見つけない限り、アメリカに帰国せざるを得ないという状況に追い込まれる可能性もあるだけに、G社は、難しい判断を迫られました。

3. 労使のミカタのポイント

(1) 正社員の場合は休職後復職時の配属先に注意すること

上記の事例1および2では、彼らの復職後の配属先をどこにするのか慎重に検討するよう人事部にアドバイスしました。ここを間違えると再びメンタルの面が悪くなって、最悪の事態になることもありえます。元の部署に復帰させることも考えられますが、元の上司や職場がストレスの元だと考えられる場合は、他の部署に異動させるほうがよいと思います。ただ、気持ちよく受け入れてくれる部署は少ないと思います。人事部としては日頃から現場の管理職との信頼関係を築いておくことが必要だと思います。

メンタルヘルス不調者へのフォロー体制を整えることは、会社のリスクマネジメントにもつながるでしょう。また、欠

勤・休職中や出勤していても調子が悪い社員と粘り強くコミュニケーションを続けていくことも重要です。なかなか時間が取れない状況であっても、問題を抱えている社員へのケアを忘れないように留意すべきだと思います。

(2) 契約社員の場合は雇止めとする措置は最後の手段とすること

上記の事例3および4のように、契約社員（あるいは派遣社員）のメンタルヘルス不調についての相談が増えてきました。何度も更新をして、簡単に雇止めができない状況になっている契約社員の場合は、慎重な対応が必要です。特に、過重労働をさせていた場合など安全配慮義務違反を問われかねない状況ですと、雇止めの際に際して、当該社員と争いになることも考えられます。

会社側に多少なりとも落ち度があると思われるケースでは、いきなり雇止めせず、契約期間の短い（3～6か月）有期雇用契約を結び、様子を見るという方法があります。

事例4の場合も、結局3か月の有期雇用契約を結び、心身の状況を都度チェックしながら、何度か更新をしました。最終的には、退職ということになりましたが、本人も会社の配慮に感謝しており、一応納得の上での退職でした。

メンタルヘルスの不調者への対応は、ケースバイケースで大変難しいものですが、人事担当者としては、同じ釜の飯を食んだ仲間でもあり、できるだけ復職に向けてのサポートをするような姿勢で臨むのがよいでしょう。社員に対して愛情を持って接することが必要だと思います。

職場のさざなみ

連載第 32 回 退職理由のウソが許せない 社長と専務の確執

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1. 退職理由のウソ

退職届の理由に嘘がある場合に就業規則に基づいて処分することは可能でしょうか。

少し遠慮がちな視線で相談者は問いかけてきた。

退職届の理由に嘘が書いてあるということですか。

ええ、まあ…。

相変わらず歯切れの悪い、あいまいな

相談者の姿勢が気にはなったが、

でも、退職届の理由などは、極めて形式的なものじゃないですか。例えば、「一身上の都合」とか「家庭の事情」などということになれば、あまりその内容を追及したり、本当かどうかなどを詮索したりということは、普通はしないんじゃないですか。

と、軽く答えて、相手の出方を見ることにした。すると、相手は真剣な顔で、

でも、退職届けといえども、会社への届出文書には違いがないですよ。そうであるとすれば、就業規則の「会社への届出などでの虚偽の報告」ということになり、懲戒理由になるということですよ。

と、再度問いかけてきた。一瞬、その真剣さに押されて

確かに、理屈はその通りですが、現実にはどうなんですか。だいたい、辞める人にそこまで追及するメリットがないんじゃないですか。

メリットというか、できればスナリと退職を認めたくないという事情はあるんですけどね…。

つまり、会社にとっては大事な人で、辞めて欲しくない事情があるのに、相手はどうしても辞めたい。そこで、嘘の理由を書いて退職届を出してきたということですか。そこで、会社は何としてもそれをとどめたいと…。

私は、相手の言いたいことを先回りをするように言ってみた。

ええ、まあ、そういうことだと思ってもらっても…。

相変わらず、相手の歯切れは今一つという感じだった。

2. 退職金を払いたくない？

何か少し違うようなので、そちらの事情を詳しくお話していただいた方が、話は早そうな気がするのですが…。

私は、少しじれながら語気を強めた。

言わなければいけませんかね。できれば、こんな場合に就業規則で処分ができるかどうかだけをお伺いしたいのですが…。

先ほど申し上げたように、退職理由などの嘘は、果たしてどこまで取り上げるべきことなのかということもありますし、何よりも退職してしまう相手をそれを理由に処分することの意味があるかどうかですよね。

相手の意図が相変わらず見えてこないまま、私はイライラしながら答えた。

処分の意味というか、メリットはあるんです。できれば、退職金の支払いをしないと、削減するとかという処分ができればいいんですが…。

えっ、退職金の支払いをしたくないということですか。そんな厳しい処分をお考えになっていたんですか。だって、その理由はたかだか退職理由についての嘘ですよ。

今度はこちらが驚かされて少し声のトーンをあげていた。要は、退職金を払いたくないので、何とか退職届にイチャモンをつけたがっているのかと思いかけたが、どうも事情は違うらしかった。

ええ、退職理由が「親の介護のため、家事従事」ということになっているんですが、どうもそうじゃないらしいですよ。どうも、また就職するということらしく、

内緒で仕事をさがしているらしいということなんです。

それがどうしたんですか、よくあることじゃないですか。辞めにくい時の方便で「家庭の事情」ということですよ。詳しく書かずに「家庭の事情」と書けば問題がなかったようなケースでしょう。

ますます相手の意図が分からなくなった私は、少し投げやりな方をしてみた。

3. 駆け込み退職は許さない

その人が競合会社に就職することなら、別の問題が出るかもしれませんが、それでもなければ、それくらいの嘘は方便ということで、いいんじゃないでしょうか。

いや、競合会社への就職とかそうした大それた問題じゃないんです。些細なことなんです。こういう辞め方を今認めたくないということにして、辞めさせたくないし、辞めたら退職金を払わないということにしたいんですよ。

相手は困惑したように、さらに言い訳がましい言い方をしてきた。

理由をはっきり言っただけないと正確な話にはなりません。いずれにしてもこれまでのお話では退職金を支払わないというのは乱暴でしょうね。ご存じのように、退職金の不支給が問題になるのは懲戒解雇などケースで、それも就業規則上はっきり不支給を明示している場合です。退職金の法的な性格についてはいろいろな考えがありますが、いずれにせよ不支給ということになれば、これまでの期待権を失うことになる訳ですか

ら、それなりの理由が必要ということですから。

相手がどこまで原則を理解しているのかよくわからなくなってきたので、原則論を強調する言い方をしてみた。

いや、いやおっしゃることはよくわかっているんですが、実は、今、退職金の規程見直しを密かに進めている段階でして、近々変更になるのを見越した駆け込み退職ではないかということなんですよ。

相手は観念したように、肝心の事実について触れてきた。彼女の退職が退職金引き下げを見越しての退職であり、追隨する者が出てきたら大変なので、彼女には何としても支払をしたくないということらしかった。

証券会社の総務部長は、できれば匿名で相談をしたかったらしいが、どうも、それではラチがあかないことに気づいたらしく、ようやく会社の置かれた実情について語りはじめた。

4 . 情報が漏れた

この不況で会社の状況があまりよくないんです。そこで、経費削減ということになりましたね。実は、ウチの退職金は、同業の相場の倍くらいなんです。先代の社長の方針で、「給料はあまり高くなくとも、退職金でモチベーションを高くする」ということでこれまではやってきていたんですね。そこで、真っ先にこの退職金の見直しをやるということになっていたんです。ところが、この極秘情報が彼女に漏れて、彼女がそうした減額を見越して退職願を出してきたとい

うわけです。

彼女がどうして、その極秘情報をキヤッチして退職届をとということになるんですか。偶然に退職届を出してきたということも...

こんな疑問を遮るように、総務部長は続けた。

いや、情報源は分かっているんですよ。出所は専務なんです。専務とは特別の関係にあるという噂のある女性ですから...

ようやく、部長が詳細を話しながらない理由が見えてきた。しかし、だからと言って事情が変わったわけではない。

そんな特殊事情があるにせよ、それはあくまでウラでの話ですから、表向きの理由にはできないでしょう。

でも、社長の意向としては、何としてもそのまますなりと受け入れるようなことはするな。何か、対抗できることがあれば多少乱暴なことでも構わないからやれということですよ。

5 . 嫌がらせはできないか

そんなことを言われても、あなたの立場を分かりましたが、私どもとしては何とも...

はっきりと事情を打明けられてしまって、口ごもるのは、今度はこちらの方だった。

分かりました。そこで、今度は別のやり方なんです。離職票を交付しないというのはできますよね。

えっ。

いきなりの話の転換についていけない私は、思わず間抜けな声をあげてしまっ

た。

いや、例の退職にともなう離職票の交付のことなんですが…。家事従事という理由なら、雇用保険の受給要件は満たさないはずですから、離職票はいらぬことになりますよね。本人がそのように申告しているのだから、当然に離職票はいらぬと…。

総務部長のいわんとすることが理解の出来ないまま、

確かに、家事従事ということなら、働く意欲と能力という点からは、受給対象から外れることになるでしょうね。

と、オウム返しに答えた。

せめて、それくらいのことはいらないとハラの虫が治まらないということですよ。社長も、漏洩したのは専務なことでは分かっているが、証拠があるわけではないので、何とか嫌がらせくらいはできないかということでした。

つまり、何でも見せしめ的な嫌がらせになればいいということで、離職票を交付しない…ということですか。

私は、半ば呆れながら応じた。

6 . ウラには専務の影が…

でも、そんなことはできないんですよ。確かに、雇用保険の受給要件はないとしても、それを判断するのは、あくまで職業安定所ですからね。事業主は、退職した人がいる場合には、退職の翌日から10日以内に被保険者資格喪失届に雇用保険者離職証明書を添付のうえ職業安定所に提出し、交付された離職票を本人に交付しなければならないんですよ。

えっ、本人が働けない状態だと申告

してきても、手続きだけはしなければならぬのですか。

ええ、本人が「いらぬ」というなら別ですがね。

でも、家事、家業または学業等の都合により、他の職業に就くことができない場合には、確か失業認定が行われぬのでは…。

少し勉強してきたらしく、総務部長は口を尖らしていた。

それでも、その認定はあくまで職業安定所がやるので、企業が勝手にそんな判断はできないんですよ。

明らかに、失望の色を目に浮かべながら、

それでは、このまま手をこまねいているしかないということですか。

と呟くように言った。

そんなに、嫌がらせをやりたいなんて、あまりにも大人げないんじゃないですか。

私は、半ば呆れて、同情するように言った。

ええ、社長と専務の確執というやつですからね…。子供の喧嘩なんですよ。要するに、「ウラにオマエがいることは分かっているぞ」というサインを送りたいということですか…。

総務部長は、もはや投げやりになっているようだった。

◆ 第5回(最終回) ◆ 体系化を考えよう

日本女子大学家政学部
高木 郁朗

いろいろな試み

「労働教育」をめぐるのは現在、いろいろな試みがおこなわれている。伝統的な労働組合における教育活動の再建の動きのほか、この連載の主題となった大学での寄附授業もそうであるが、一橋大学のレーバーセンターやその周辺のNPOで検討・実施されているビジュアル器材やワークショップ方式を活用した「労働教育」であるとか、新しいタイプの「労働教育」のあり方がさまざまに模索されている。この動きを加速させることは今日では重要な意義をもっている

「労働教育」をめぐる現段階として課題として設定されているものを整理するとつぎのようなものがある。

①学校教育における「労働教育」

国際的にはいぜんとして高い組織率をほこっているスウェーデンにおいても労働組合組織率の低下が問題にされたことがある。これはとくにホワイトカラーの比率の増加によって個人主義的な傾向が

増大していくことと関連していた。スウェーデンILOは、個人の自由な生き方が集団的な保障態勢によって支えられることが不可欠であるという意識を、若い段階で植えつけるために、学校教育のカリキュラムに、労働組合にかんする教育内容を取り入れることを政府に提言したことがある。

保守的傾向の強い日本の教育界の実状では、残念ながら、体系的に労働組合をテーマに含む「労働教育」を義務教育レベルから高校までの教育体系のなかにいれこむことはほとんどムリであると考えられるが、現在のカリキュラムを活用して部分的にできることは充分にありうる。そこには4つのルートがあると考えられる。

まず、小中における社会・生活領域の教育を活用するというルートである。通常、この分野では、職業内容についてのプラグマティックな学習が組み込まれており、そのなかに働くことの本質とか、働くことを通ずる人と人のかかわりとか、労働をめぐる権利にどのようなものがあるとか、どのようにして働くうえでの問題点を解決していくのか、という

論点を組み込んでいくことは不可能ではない。ただまだ社会・生活領域においてたとえば環境教育をどのように組み込むかについての研究や論議が行われているが、労働の分野にかんしてはそうした研究・論議が深まっているようには思えない。したがって、この教科分野において「労働教育」を進展させていくためには、担当する教員の力量を高める必要がある。たとえば、日教組の教研集会のなかで、連合が特別に「労働教育」の分科会を設置するよう要請するとかの方法で、恒常的に担当する教師の力量を高めるための仕組みをつくっていく必要があろう。

大学レベルでは現段階では、これまでみてきたように労働組合からの寄附授業は、大学の正規授業に組み込む方法として、効果的であり、とくに現場からの発信は有効性の高い。しかし、この方法は、資金面でもマネージの面でも多くの障害があることは現実に実行してみてよくわかることである。かなりの程度に、寄附のする主体の側にも、授業を設定する大学の側にも負担があり、ある意味ではとうぜんのことながら、労働問題にかかわる実践的な問題意識をもつ教員などが存在していることも前提条件となる。「労働教育」をもっと一般的なものとするためには、たとえば、現在、各大学で力を入れるようになっているキャリア支援といった授業科目群のなかに、できるだけ多くの「労働教育」的要素を加えていく必要があると考えられる。

2つめのルートとしては、これよりはアドホックな方法であるが、現在は評価が低くなっており、その扱いが今後どのようになるかはわからない点はあるもの

の、いわゆるゆとり教育の場を活用する方法である。連合が提起している方針のなかでは、たとえば地方の高校などにその高校出身の組合リーダーをゲストスピーカーなどとして派遣して講演形式の事業を行うという方法がある。これは、単発的ながら、高校側に受け入れ態勢があるかぎり、広い範囲で実践できる方法であるといえる。またおなじやり方は大学でもありうる。たとえば労働経済論とか、社会政策論とかの授業に組合リーダーなどをゲストスピーカーとして招く方法であり、すでにこれもいくつかの実践例がある。ただ、これらの経験では、選択科目の場合には、聴講する学生にアピールする活動が事前に必要である。そうでないとせっかくの企画が比較的少数の学生を対象とするにとどまってしまうからである。またもう1つ注意すべきことは、オムニバス方式で行われる寄附授業の場合も同様であるが、スピーカーと学生とのあいだには世代間ギャップにもとづく関心の違いがあるので、授業にさいしてできるだけ、学生参加を求め、関心を集中する必要があるということである。

ついでにいえば、これはさきの学校教育における教員への訓練と同様に、アドホックな「労働教育」の場合にも、そのスピーカーとなる組合リーダーへの教育内容や手法についての訓練も重要である。現場からの発信という点ではこれらのリーダーがすぐれた資質を発揮することはたしかであるが、内容的にいえば現場の実情だけでなくスピーカーが「労働教育」の内実として必要な要素をあらかじめもっておくことが必要である。

②一般社会人向け「労働教育」

一般社会人についていえば、労働組合の組織率が低くなっている現段階では従来よりも「労働教育」に接する機会が少なくなっている。各種のアンケート調査が示すところでは、組合員と非組合員では、組合の重要性について差がはっきりあらわれている。これは、組合活動にかんする実物教育に触れていないことが一因であると推定してよい。

しかし、組合員でない一般社会人に対する「労働教育」の機会は明らかに減少している。たしかに労働政策研究・研修機構（JILPT）による労働大学といったかたちでの一般社会人向けの「労働教育」の機会はおお継続しているが、都道府県ではかつての労政事務所がまったく廃止されたり、統合がおこなわれたり、あるいは教育予算が大きく減額されたりして、行政による「労働教育」は廃止または縮小される傾向が続いている。

したがって、一般社会人向けのべつのかたちでの「労働教育」の場が意識的に開発されなければならない。ここでの1つの重要なルートはまたしても、大学の寄附授業である。教育文化協会が提供している同志社大学の寄附授業では、授業を社会人向けに開放しており、現実には多くの社会人が参加している。聴講実績でいえば、学生にひけをとらないし、場合によっては質疑など授業参加ではより積極的な役割をはたしている。

しかし、多くの場合、大学の授業開放の場合にはさまざまな制限がつけられているし、実際にも参加者は寄付元の所属

組合員や関係者が中心となっていて、文字通り一般への公開ということにはなっていない。適切な地域にサテライトを設置するなど、まだ工夫の余地はあるにしても、パート、派遣、請負といったもつとも大きな問題をかかえる人々の近くでの「労働教育」を実践するにはやはり不十分であるといわざるをえない。

この点で注目されるのはNPOによる「労働教育」である。ビジュアルな手法を用いるなど、積極的な意欲をもって、「労働教育」にとりくんでいる例がある。その主たる目的が、コミュニティユニオンなどのかたちに通ずる未組織労働者の組織化にあることはいうまでもない。このようなNPOによる活動が全国的に広がっていくことは期待されてよい。

この場合にも問題は残る。1つは容易に想像できるように活動資金の問題である。実際に活動をおこなっているNPOの場合、労働問題に関心をもつ研究者や学生などのボランタリーな支援に支えられているが、スタッフの人件費とか教材の作成費などのコストを捻出することが困難となっているケースが多い。もう1つの問題は、このような活動を推進しているいわば「労働教育」NPOのあいだでかならずしも十分な連携がおこなわれているわけではないということである。

この2つの問題を解決するためには、やはり連合のようなナショナルセンターや有力な産別組織がこうした「労働教育」NPOに対して積極的な支援をおこなうことが必要である。こうした支援のもとに、それぞれの考え方に多少の違いがあっても、労働組合、大学、NPO間のコラボレーションが成立すれば、一般の

人々に対する「労働教育」は大きく前進するであろう。

ここで付言しておきたいことが1つある。一般の人々（組合員も同様であるが）は、テレビなどマスメディアの影響を大きく受けている。経験からいうと、すぐれた取材担当者もいるが、労働問題についての知識が乏しい取材担当者もいる。こうした点では、マスメディアの関係者、それも論説委員とか解説委員クラスではなく、現場の担当者クラスへの教育は重要な意味をもっている。

③「労働教育」の体系化を

ここでは、字数の関係からくわしくは触れられないが、伝統的に「労働教育」の中心におかれてきた組合員への教育については、現段階であらためて見直す必要があると考えられる。とくに、1990年代以降の組合活動についてのあり方を反映して、労働の本質的な部分、労働者の権利、とりわけ労働組合の社会的役割についてなど、いわば労働にかかわる基本的価値の部分についての教育はいちじるしく欠落しているように思われる。そのうえ、今日においては、全国レベルでも、地域のレベルでも、労働者生活において、制度や政策が大きな要素を占めているから、こうした分野での専門的な教育も不可欠である。すでにナショナルセンターや産別、地方組織、それに労働者自主福祉団体などで、新しい取り組みが行われるようになってきているが、各レベルの労働組合が協力しあって、効果的な教育活動のあり方が開発されるべきである。

教育文化協会などによる寄付授業の開

始を契機として、あらためて検討してきた「労働教育」のあり方を総括すると、かつてなく希薄化してしまった労働にかんする意識をもう一度高めるために、未来の労働者である生徒・学生、一般社会人、労働組合員それ自体をそれぞれ対象とする「労働教育」の体系化をはかる仕事は緊要なこととなっていることがわかる。重要なことは、これら全体をみまわして、「労働教育」を体系化していくという作業である。教育対象に沿って、もっとも適切な教育主体を配置し、それぞれのレベルに必要とされている内容を、適切な手法で教育するプログラムをつくりあげるという作業である。

むろん、理想的な「労働教育」の体系が直ちにただちに全面的に実現できるわけではない。それはジグゾーパズルのようなものである。全体像をプログラムとして描きつつ、現実には1つ1つのコマを、できるところから埋めていく粘り強い教育実践が必要である。このような作業は、労働組合はむろんのこと、人間的な労働のあり方の実現という価値観をもって労働問題の研究を行っている研究者もとうぜんに参加する必要がある。このような作業は、パズル崩壊後のかなりの期間、実質的には空白であった。そのことが、今日のようなさまざまな労働をめぐる悲劇的状况を生み出してきたともいえるのであって、体系的な「労働教育」の再建は、一刻もはやくなしとげられなければならない。

まこやんが行く

死にまっせ!(後編)

労働Gメン
まこやん

やりよったか

前回書いた状況のあともA工場の労働者からの苦情は続いた。

「厳しい監督指導の後に、サービス残業の手口が巧妙化する」

これはよくある話だが、A工場はまた極端である。

まこ「やりよったか...」

S君「一番悪いパターンですね」

まこ「なんとかせなあかんね」

S君「やってしまいましょか」

まこ「今すぐは難しいやろ」

S君「ですね、苦情も匿名で供述もとれないし、記録がないのではね」

まこ「来週、また行こか」

S君「そうですね」

まこ「今度は苦情があったことも言わんと無理やな」

S君「確かに...」

タイムカードなど、労働時間記録がないと、追及は極端に困難となる。

内部の協力者がいて、「この資料を見れば、実質の残業がわかる」などの情報が得られるとか、労働者から「真正な残

業時間の記録」が提出されるなどの協力があればやりようもあるのだが...

深夜に内偵を続け、労働者が退社する時間を調査したり、夜中に踏み込むなどの手法もあるが、いずれにせよ残業記録がないとやはり追及は困難となる。

とりあえずは、「苦情があった事実」を明らかにし、「はったり」を駆使して是正を求めていくことに...

再度A工場へ向かう

今回も総務課長が対応したのだが、前回の人とは違った。

まこ「前の課長さんは異動ですか」

課長「いえ、前任者は退職しました」

まこ「そうなんですか...」

課長「今日は、労働条件の調査ですか」

まこ「そうです」

S君「前回の指導のことはご存知でしょうか」

課長「聞いております」

まこ「申し上げにくいのですが、貴社の労働者から、サービス残業・長時間労働に関する苦情が多く寄せられています」

課長「なるほど.....」

情報のとおり、タイムカードはなくなっていた。

課長が、「タイムカードに代わって、コンピューターで時間管理をするようになった」と説明したので、その記録を調べてみたのだが...

課長「残業申請記録と、コンピューターによる記録資料はこれです」

まこ「.....」

課長「ご覧のとおり両者は、完全一致しております」

まこ「ひとつ聞いていいですか？」

課長「はい」

まこ「コンピューターによる時間管理って、どのような形で行うんですか」

課長「各人が、残業時間をパソコンに入力していくのです」

まこ「その残業時間っていうのは？」

課長「残業申請した時間です」

まこ「入力しない場合は？」

課長「その場合は、定時に退社したものとして記録されます」

まこ「要するに、残業申請の記録をパソコン入力するだけってことですね」

課長「まあ、そういうことですね。」

まこ「その申請時間の上限は、また30時間なんですね」

課長「残業は30時間以内に収めるよう指示しています」

まこ「でも、やっぱり30時間では到底収まらない...」

課長「.....そうですね」

まこ「全然意味ないじゃないですか！」

課長「やっぱ、まずいですか」

S君「自己申告制の労働時間管理は、サービス残業の温床とされています。だからタイムカード等の客観的な資料で時間

把握・管理を行うよう指導しているのです。貴社の場合は自己申告記録を2種類の資料にしているだけじゃないですか」

課長「そうかも」

まこ「このやり方で、実質的にきちんと管理されているんならいいんでしょうが、これまでの経緯や、現在噴出している苦情からして、貴社が適正な労働時間管理が行われているとは到底思えません」

課長「.....」

まこ「課長さん、こんな形で社員を押しさえついたり、表面だけをとりに繕っても無理ですよ」

課長「.....」

まこ「労働者は爆発寸前ですよ。こういうのは、必ず破綻するんです」

課長「.....」

まこ「この状態が続き、苦情が絶えないようなら、当方も対応を変えることになりますよ」

課長「どうなるんですか」

まこ「刑事事件として徹底的に捜査し、検察庁に送致することになります。その前に、我慢できなくなった労働者から刑事告訴があるかも知れませんが」

課長「では、どうすれば...」

まこ「すぐに真正な労働時間管理を行い、残業手当をきちんと払ってください」

課長「検討してみます」

その後、社長にも同じような説得を続け、やっとタイムカードが復活するにいたる。そしてそれから数か月たち、残業もかなり減った。

しかし、前回と違うのは「不払いになった残業手当を払いなさい」という指導

が難しいということである。記録がないので、サービス残業の実態がつかめず、不払いとなった残業手当の特定ができないのである。

こういう事案の処理を行う度に「なんとかならないの？」と思う。

X社	残業時間は記録し、残業手当は支払っているけれど、長時間労働で過労死があった会社
Y社	残業時間は記録しているが、残業手当は払わず、長時間労働で過労死があった会社
Z社	残業時間は記録せず、残業手当は払わず、長時間労働で過労死があった会社

3社の中で一番タチが悪いのは？と聞けば、誰でも「Z社」と答えると思うが実際にはZ社を追及することは非常に難しい。加えて、X社、Y社の労働者の遺族は「過労死」の認定を受け、金銭的な補償を受ける可能性が高いが、Z社の場合、それすらも困難になる。

先輩監督官の1人が、「法律の定めで、事業主に対し労働時間の把握・記録義務を課しないと、どうにもならないね」と言っていたが、全くそのとおりだと思う。

色々な指針を示し、事業主に対し「労働時間を正しく把握しましょう」との指導を行うこと自体は悪くはないと思う。

実際に、この指針に基づいて適正な労働時間把握をしている会社は少なからずあるだろうから…。

しかし、それだけでは本当に問題のある会社の取締りは難しい。

労働基準法に、「使用者は、労働者の

始業時刻、終業時刻を記録し、これを3年間保存しなければならない」という法条文を付け加えるだけで、取締りはかなり実効性を増し、サービス残業を真に減らせることになると思う。

「なぜ、こんな簡単な法改正ができないのか？」

という素朴な疑問に対する答えはわかっているが、ここでは書けない。

世の監督官は、同じような疑問を感じつつ、使える法条文を使い、あらゆるテクを駆使してサービス残業の取締りを続けている。

後日談（どこがコンプライアンスやねん）

2回目の指導で、なんとかタイムカードを再設置し、ようやく正しい労働時間管理を始めたA工場、概ね適正な残業手当を払うようになった様子で、しばらくの間は苦情もなくなったのであるが…。

とある日、

S君「まこやん主任、A工場の社長から電話がありまして」

まこ「どんな？」

S君「労働時間管理について、相談したいことがあるそうです」

で、その翌日、社長と総務課長がやってきた。

課長「今日は、労働時間のことで、ご相談を…」

まこ「はい、どんなことですか？」

課長「今回のことを契機に当社も、コンプライアンスを意識いたしましたして…」

まこ「はいはい」

課長「色々法令を勉強しました結果…」

まこ「はいはい」

課長「法律に違反しない労働時間制度を導入することにしました」

まこ「どのような制度でしょうか？」

課長「全社員に、裁量労働制度を導入しようかと…」

まこ「……」

S君「……」

社長「こんないい制度があるんなら、教えてくれてたらよかったのに」

まこ「あううう…」

S君「うううう」

A工場には裁量労働制を適用できる労働者がほとんどおらず、社長に対しては改めて制度の説明をし、「少なくとも、全社員に適用させるのは無理ですよ。そもそも、残業手当を払いたくないという動機で導入すべきではありません」

と説得し、思いとどませた。

A工場は一事が万事「はっきりしすぎ」であり、これほどの事例は珍しいが、これに類した例は少なからずある。

「そこまでして払いたくないんかい！」と実感することも多い。

ひとりごと

裁量労働時間制度は、「産業のグローバル化、就業構造の変化、技術革新の進展」などを理由として設けられたものであり、労働分野の規制緩和の一環として制定された労働時間制度である。

現時点では、前述のとおり様々な要件があって、無制限な使用は許されていないが、「適用労働者の範囲の拡大」「手続きを簡略化し、導入しやすくする」など、さらなる規制緩和が検討されており、そ

の最終目標は、ホワイトカラーエグゼンプション（一部のホワイトカラーについて、労働時間規制の適用を除外するもの）と言われている。

立場上、現行制度についてのコメントはできないが、

残業手当を払わない

問題になる

残業実態を隠す

問題になる

それでも残業手当を払わなくても良いようにしようとする。

という場面に出会うにつけ、「これ以上規制緩和していいの？」と強く感ずる。

「規制緩和」という言葉は、どこことなく聞こえがよい。「自由に」「柔軟に」「自主的に」という言葉も、えてして肯定的に受け取られがちである。

しかし、こと労働者保護法の規制緩和ということになると、それは労働者の権利の縮小につながりかねない。

・20%にも満たない労働組合組織率（労使自治が担保されていない会社が大半である）

・現在もなお横行するサービス残業と続発する過労死

という実態を考えた時、労働時間の弾力化、規制緩和には慎重であってほしいと思う。他の多くの監督官もそうに感じているはずだ…。

この記事はHP「まこやんが行く」から著者の許可を得て無料転載したものです。（編集室）



『職場のいじめ
—「パワハラ」と法』
水谷英夫

信山社
2,800円（税別）

日本労働弁護団では、定期的に全国一斉労働トラブル110番を実施している。

弁護団のホームページでは、直近（06年12月）の相談内容が次のように報告されている。

「いじめ・嫌がらせに関する相談は、日本労働弁護団の常設の電話相談でも急増しており、近年の相談の特徴的な傾向である。今回は、相談件数でいじめ・嫌がらせがトップであり、これは、労働弁護団の全国電話相談史上、初めてのことである」

つい最近でも伊丹市消防局のパワハラ事件、千葉市立中学校の教員が校長からの叱責を理由に自殺した事件が新聞ざたになっている。

ますます深刻化の様相を呈している職場のいじめ、パワハラを正面から取り上げたのが本書である。

著者は、日本ではまだ、この問題に対する意識がジャーナリスティックなレベルにとどまっており、労働法や労働政策の観点からの検討は緒についたばかりといわざるを得ない、と指摘する。

たしかに、何が「いじめ」で何を「パワハラ」と定義するかは一致を見ていないといえよう。

本書の第1章「職場の「いじめ」とは

何だろうか？」では、「職場におけるいじめ」を、いじめが職場という同一集団内においておこる場合と定義づけ、いじめよる深刻な被害の実態、経営への悪影響などについて触れている。

第2章「職場のいじめの特徴・原因とは？」では、その特徴、原因を類型化、分類化する。いじめの特徴が何かと考えるときには、いじめの発生原因、そのプロセスや行為態様に着目することが必要であると説き、その際にいじめの類型化、分類化が重要な役割を果たすという。

第3章では、諸外国の職場におけるいじめの現状を紹介されている。EU諸国の立法動向の進展をみて、日本でも同様の取り組みが求められていると感じるのは多くの読者も同様であろう。

第4章～第6章はとりわけ企業の人事担当者に役立つ構成になっている。

第4章「職場の「いじめ」の法的責任（その1—個人責任について）」では、加害者の法的責任が問われるケースを、①加害者個人の刑事責任が問われたもの、②懲戒処分等の対象とされたもの、③加害者もしくは使用者の民事責任が問われたもの、といった3つに分け、過去の判例などを挙げながら、わかりやすく解説する。

第5章は使用者責任について解説している。企業の人事担当者であれば理解しておかなければならない、使用者責任の法的根拠などについて触れている。

「どのようにしたら、セクハラの場合の使用者責任が問われないのか」という人事担当者の悩みはこの章が解決の手引きとなるだろう。

平成19年3月15日 発売! 季刊 労働法 216号

特集テーマ 「労働者代表制度の再設計」



労働契約法制をめぐる議論の中で労働者代表に重要な役割を負わせようという議論があったことや、労働組合組織率が低下していることから労使自治の枠組みが揺らいでいます。こうしたことから、労働者代表制をめぐる議論が再燃しております。諸外国においても企業・事業所に従業員の代表機関が設置され何らかの制度化がなされていることを考えると、改めて日本における労働者代表制の意義を問うことが必要なのではないでしょうか。このような問題意識から、216号の特集では、「労働者代表制度の再設計」を取り上げます。労働者代表制をめぐる議論の過去・現在・未来、諸外国との対比、労使関係論からみた労働者代表制などを掘り下げます。

研究論文では、「親会社の使用者性」に関するもの、ネスレジャパンホールディング事件（最二小判平18.10.6）を中心とした最近の解雇判例に関するものなど、5本を掲載する予定です。

【特集】「労働者代表制度の再設計」

中央大学教授 毛塚勝利

労働政策研究・研修機構研究員 平澤純子

桐蔭横浜大学講師 勝亦啓文

座談会・「労使が考える労働者代表制」

連合 長谷川裕子

日本経団連 松井博志

京都大学教授 久本憲夫

香川大学助教授 緒方桂子

東京大学大学院 神吉知郁子

一橋大学教授 盛誠吾（司会）

基幹労連 石塚拓郎

日本通運 秋田進

【研究論文】「親会社の団交応諾義務」北海道大学教授 道幸哲也

「解雇法理の展開」関西大学教授 川口美貴 ほか

季刊労働法 216号 2,310円 (消費税・送料ともに含む)

お申込書

季刊労働法 216号 購読申込書	定価(税・送料込み) 2,310円
団体名(氏名)	
所属・役職(職業)	
担当者名	
住所	〒
T E L	
Eメール	

この用紙をファクスしてください。

お得な年間購読もございます。お気軽にご連絡ください。

株式会社 労働開発研究会 FAX 03-3235-1865

TEL 03-3235-1861

社内研修、採用関係、社内規定集 などの少数・特急の印刷

でお困りでしたら当社をご利用ください!

私たち第一資料印刷株式会社は、労働開発研究会の関連会社です。日ごろは労働法学研究会にご参加いただき、まことにありがとうございます。

人事担当のみなさまは、社内外での教育用・プレゼンテーション用資料の印刷、さらには採用の説明会で配る冊子の印刷で困ることが多いとお聞きすることがあります。私たちは、24時間対応できる生産体制で、みなさまのご要望にお応えする体制をご用意しています。

たとえば、

研修の資料を
明日の朝までに
カラーで50部
仕上げたい。

でも、カラーだと高いし
時間もかかるし…。

採用の説明会で
配る会社案内は
ちゃんとした
製本にしたい!

でも、1週間かかる
っていうし…。

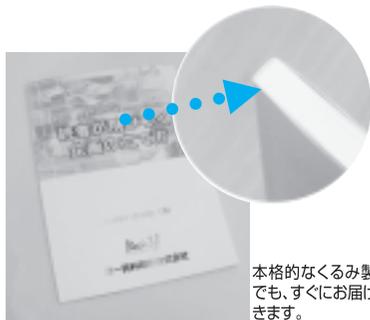
あさってまでに
採用の説明会で
使う冊子を
1,000部欲しい

でも、そんな納期で
頼める会社はないし…。

といったケースで多くのお客さまが利用されています。

そこで、労働法学研究会のみなさまに限りまして、**少数数資料の体験キャンペーン**を実施しています。**4月末日までに**、印刷をご注文いただくと、ご請求額から**10,000円分値引き**(※)させていただきます。この機会に、社内コスト(時間・経費)見直してみてもはいかがでしょうか。

※20,000円以上のご注文に限ります。20,000円未満のご注文は、50%引きとなります。



本格的なくみ製本
でも、すぐにお届けで
きます。



スタッフ一同、心からお待ちしています!

■キャンペーン、少数数・特急印刷に関するお問い合わせは——

第一資料印刷株式会社 オンデマンド印刷事業部

TEL 03-5227-1728 FAX 03-3260-5938

〒162-0818 新宿区築地町4番地神楽坂テクノス4階

E-Mail odp@d-s-p.jp

担当:菅野(カンノ)・久保田・大木